

Bericht 2015 der Bürgerdienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Darstellung Beschäftigungsstruktur

01.01.2015

| Beschäftigte | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| Gesamt | 204 | 120 | 58,8% | 84 | 41,2% |
| Vollzeitbeschäftigte | 124 | 61 | 49,2% | 63 | 50,8% |
| Teilzeitbeschäftigte | 72 | 52 | 72,2% | 20 | 27,8% |
| Besch. in Elternzeit/Beurlaubung | 5 | 5 | 100,0% | 0 | 0,0% |
| Nach Laufbahn | | | | | |
| höherer Dienst | 12 | 1 | 8,3% | 11 | 91,7% |
| gehobener Dienst | 28 | 17 | 60,7% | 11 | 39,3% |
| mittlerer Dienst | 164 | 102 | 62,2% | 62 | 37,8% |
| Nach Führungsposition | | | | | |
| Gesamt | 16 | 8 | 50,0% | 8 | 50,0% |
| höherer Dienst | 4 | 0 | 0,0% | 4 | 100,0% |
| gehobener Dienst | 11 | 7 | 63,6% | 4 | 36,4% |
| mittlerer Dienst | 1 | 1 | 100,0% | 0 | 0,0% |
| Nach Führungsebene | | | | | |
| Bereichsleitung | 1 | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% |
| Abteilungsleitungen | 4 | 0 | 0,0% | 4 | 100,0% |
| Sachgebietsleitungen | 9 | 6 | 66,7% | 3 | 33,3% |
| Gruppen-/Teamleitungen | 4 | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% |

01.01.2014

| Beschäftigte | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| Gesamt | 204 | 123 | 60,3% | 81 | 39,7% |
| Vollzeitbeschäftigte | 121 | 57 | 47,1% | 64 | 52,9% |
| Teilzeitbeschäftigte | 71 | 54 | 76,1% | 17 | 23,9% |
| Besch. in Elternzeit/Beurlaubung | 9 | 9 | 100,0% | 0 | 0,0% |
| Nach Laufbahn | | | | | |
| höherer Dienst | 13 | 1 | 7,7% | 12 | 92,3% |
| gehobener Dienst | 29 | 19 | 65,5% | 10 | 34,5% |
| mittlerer Dienst | 162 | 103 | 63,6% | 59 | 36,4% |
| Nach Führungsposition | | | | | |
| Gesamt | 18 | 8 | 44,4% | 10 | 55,6% |
| höherer Dienst | 5 | 0 | 0,0% | 5 | 100,0% |
| gehobener Dienst | 12 | 7 | 58,3% | 5 | 41,7% |
| mittlerer Dienst | 1 | 1 | 100,0% | 0 | 0,0% |

| Nach Führungsebene | | | | | |
|------------------------|----|---|--------|---|--------|
| Bereichsleitung | 1 | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% |
| Abteilungsleitungen | 4 | 0 | 0,0% | 4 | 100,0% |
| Sachgebietsleitungen | 10 | 7 | 70,0% | 3 | 30,0% |
| Gruppen-/Teamleitungen | 2 | 2 | 100,0% | 0 | 0,0% |

2. **Leitziel 1: Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern**

Zum Stichtag 01.01.2015 beträgt der Frauenanteil in den Sachgebiets- und Teamleitungen 70 %. Die Abteilungen werden wie bisher von Männern geführt. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Abteilungsleitungen ist nicht Folge von Zugangsbarrieren oder von Benachteiligungen. Die Besetzung der Abteilungsleitungen erfolgte bereits vor einigen Jahren und ist so historisch bedingt.

Grundsätzlich erfolgt die Personalauswahl bei den Bürgerdiensten unabhängig vom Geschlecht der Bewerberin und des Bewerbers, sondern aufgrund der entsprechenden Eignung für den jeweiligen Arbeitsplatz. Insgesamt wird bei der Personalauswahl deshalb dem unterrepräsentierten Geschlecht bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange der Vorzug gegeben, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht.

3. **Leitziel 2: Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen/ Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen**

Zum Stichtag 01.01.2015 überwiegt bei den Bürgerdiensten der Frauenanteil deutlich mit 60,3 %. Beim Vergleich der einzelnen Abteilungen hinsichtlich des Frauenanteils liegt BD III in (Dienstleistungszentrum, Ausländerwesen) mit 89% an erster Stelle gefolgt von BD IV (Standesamt, Rentenstelle, Statistik und Wahlen) mit 80 % und BD V (Veterinäramt) mit 20 %.

Gerade in Front Office Bereichen wie Meldewesen, Servicecenter, Standesamt usw. sind Arbeitsplätze überwiegend mit Frauen besetzt. Dies ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurück zu führen, denn in diesen Bereichen besteht ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitkräften.

Der geringe Männeranteil in den Front Office Bereichen liegt vermutlich an der vergleichsweise geringen Stellenbewertung.

Der Gemeinderat hat im Rahmen des Personalberichts 2013 eine Anhebung der Stellenbewertungen bei Schalterarbeitskräften in den Dienstleistungszentren und im ServiceCenter Neue Mitte nach Entgeltgruppe 6 TVÖD beschlossen. Dies stellt einen ersten Schritt in die richtige Richtung dar.

Es bestehen derzeit Überlegungen ob diese Entscheidung ausreichend ist. Aufgrund der hohen Personalfuktuation, des fehlenden Personalersatzes und mit Hinblick auf die Eingruppierung im Vergleich zu anderen Kommunen sollte eine höhere Stellenbewertung diskutiert werden.

Unabhängig davon haben sich die Bürgerdienste das Ziel gesetzt, in Zukunft gezielt Männer für Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich/Front-Office anzusprechen, um den Männeranteil mittelfristig zu erhöhen.

Bei den aktuell anstehenden Projekten (u.a. Neubau BD) aber auch bei sonstigen Themen achtet BD auf eine paritätische Besetzung von Projekt- und Arbeitsgruppen.

4. Leitziel 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Wie aus den Daten ablesbar ist, besteht bei den Frauen und Männern ein hohes Ungleichgewicht bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit oder Kinderbetreuungszeiten. Dieses Ungleichgewicht beruht jedoch nicht auf fehlenden Rahmenbedingungen seitens des Arbeitgebers oder auf abgelehnten Anträgen. Sämtliche Anträge von Frauen und Männern auf Elternzeit wurden bisher stets genehmigt.

Da der Frauenanteil in Front-Office-Bereichen wie bereits erwähnt sehr hoch ist, konzentrieren sich Kinderbetreuungszeiten und sich in Elternzeit befindliche Mitarbeiter/-innen verstärkt auf diese Arbeitsbereiche. Dies führt gerade in Publikumsbereichen mit langen Öffnungszeiten häufig zu schwer lösbaren Zielkonflikten zwischen Arbeitgeber- und Mitarbeiterinteressen, da erfahrungsgemäß im Anschluss an die Elternzeit fast ausnahmslos eine Teilzeitbeschäftigung am Vormittag gewünscht wird.

Die Bürgerdienste versuchen diesen Umständen durch frühzeitige Kontaktaufnahme mit den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen zu wirken. Dabei wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass es Alternativen zum Vormittags Arbeitsplatz gibt (zum Beispiel Blockarbeitszeiten, Montag oder Dienstag ganztags). Dies erleichtert zum einen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Planbarkeit von Betreuungszeiten zum anderen dem Dienstherrn die Organisation und durchgehende Besetzung eines Arbeitsplatzes.

5. Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Aufgabe der Bürgerdienste ist es, der Ulmer Bevölkerung unter denselben Bedingungen und rechtlichen Voraussetzungen (Dienst-)Leistungen zu gewähren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei an Gesetze und Verordnungen gebunden.

Beim Umgang mit unterschiedlichsten Zielgruppen ist es dabei unerlässlich, alle Interessen zu berücksichtigen und gegenseitig abzuwägen, um Benachteiligungen auszuschließen. Das betrifft Menschen mit internationalen Wurzeln und ihren Bedürfnissen ebenso wie die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern. Die Ideen des Gender Mainstreaming sind deshalb schon heute Bestandteil der täglichen Arbeit der Bürgerdienste.